Selbstständigkeit beginnt im Inneren: Persönlichkeitsentwicklung als Schlüssel beruflicher Neuorientierung im Kontext systemischen Coachings

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zum systemischen Coach

von Januar bis Juli 2026

im Ausbildungsinstitut: InKonstellation GmbH, Köln

verfasst von Dilara Celebi

Abgabedatum: 20.05.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung **1**

2. Theoretische Grundlagen und Analyse **2**

2.1 Selbstständigkeit als innerer und äußerer Übergang 2

2.2 Persönlichkeitsentwicklung im Prozess beruflicher Neuorientierung 3

2.3 Systemische Perspektiven auf Identität, Rolle und Kontext 4

2.4 Zentrale Entwicklungsdimensionen auf dem Weg in eine mögliche Selbstständigkeit 5

2.5 Der Beitrag systemischen Coachings zur beruflichen Neuorientierung 7

2.6 Praxistransfer: Meine persönliche Entwicklung während der Coachingausbildung 9

3. Fazit **10**

4. Literaturverzeichnis **11**

1. Einleitung

Berufliche Neuorientierung vollzieht sich nur selten allein auf der Ebene äußerer Entscheidungen. Wer einen Schritt in Richtung Selbstständigkeit erwägt, setzt sich nicht nur mit Marktbedingungen, beruflichen Rollen und finanziellen Risiken auseinander, sondern ebenso mit Fragen des Selbstverständnisses, der eigenen Handlungsfähigkeit und biografischer Prägungen. Gerade für Menschen, die sich aus einem Angestelltenverhältnis heraus neu ausrichten, entsteht ein Spannungsfeld zwischen Sicherheit und Autonomie, zwischen vertrauten Strukturen und dem Wunsch nach größerer Eigenverantwortung. Diese innere Bewegung bildet nicht bloß eine Begleiterscheinung beruflicher Veränderung, sondern ihren eigentlichen Ausgangspunkt.

Im Rahmen einer Ausbildung zum systemischen Coach gewinnt diese Fragestellung zusätzliche Schärfe. Systemisches Coaching richtet den Blick nicht isoliert auf individuelle Eigenschaften, sondern auf das Zusammenspiel von Person, Rolle, Kontext und Beziehungsmustern. Im Zentrum stehen Ressourcen, Deutungen, Muster der Selbstbeschreibung sowie die Frage, welche Möglichkeiten in komplexen Situationen sichtbar werden oder verdeckt bleiben. Aus dieser Perspektive erscheint der Weg in eine mögliche Selbstständigkeit nicht als linearer Karriereplan, sondern als Entwicklungsprozess, in dem berufliche Identität, innere Erlaubnisse, Werte und Zukunftsentwürfe neu ausgehandelt werden.

Die vorliegende Arbeit untersucht, inwiefern Persönlichkeitsentwicklung als innere Voraussetzung beruflicher Neuorientierung verstanden werden kann und welche Bedeutung dem systemischen Coaching in diesem Prozess zukommt. Im Zentrum steht die These, dass Selbstständigkeit nicht primär mit einer bestimmten beruflichen Organisationsform beginnt, sondern mit einem veränderten Verhältnis zur eigenen Wirksamkeit, zu den eigenen Rollen und zu den persönlichen Entscheidungsspielräumen. Zunächst werden theoretische Grundlagen zu Selbstständigkeit, Persönlichkeitsentwicklung und systemischer Perspektive dargestellt. Darauf aufbauend werden zentrale Entwicklungsdimensionen im Übergang vom Angestelltenverhältnis zu einer möglichen selbstständigen Tätigkeit analysiert. Abschließend wird herausgearbeitet, welchen Beitrag systemisches Coaching zur Klärung, Stabilisierung und Gestaltung dieses Übergangs leisten kann. [1]

[1] Vgl. Bandura, 1997, S. 2–12; Simon, 2020, S. 7–15; König/Volmer, 2019, S. 17–29.

2. Theoretische Grundlagen und Analyse

2.1 Selbstständigkeit als innerer und äußerer Übergang

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird Selbstständigkeit häufig zunächst wirtschaftlich verstanden, nämlich als Wechsel aus einem Angestelltenverhältnis in eine eigenverantwortliche berufliche Tätigkeit. Für die vorliegende Fragestellung greift ein solches Verständnis jedoch zu kurz. Selbstständigkeit lässt sich auch als innere Haltung beschreiben. Sie zeigt sich in der Fähigkeit, Entscheidungen eigenverantwortlich zu treffen, Unsicherheit auszuhalten, Prioritäten zu setzen und die eigene berufliche Rolle aktiv zu gestalten. Gerade in Übergangsphasen wird sichtbar, dass äußere Unabhängigkeit ohne ein gewisses Maß an innerer Selbstständigkeit kaum tragfähig ist. Wer formal selbstständig arbeitet, innerlich jedoch weiterhin stark auf fremde Bestätigung, feste Sicherheiten oder äußere Maßstäbe angewiesen bleibt, erlebt Autonomie nicht selten weniger als Entfaltung denn als Überforderung.

Für Personen, die sich aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus mit selbstständigen Perspektiven befassen, ist dieser Übergang meist ambivalent. Das Angestelltenverhältnis bietet Verlässlichkeit, Zugehörigkeit und eine klar definierte Rolle. Zugleich kann es Grenzen setzen, wenn der Wunsch nach größerem Gestaltungsspielraum, nach sinnbezogener Tätigkeit oder nach einem stimmigeren beruflichen Selbstbild wächst. Die mögliche Selbstständigkeit erscheint dann nicht ausschließlich als wirtschaftliche Alternative, sondern als Prozess der eigenen beruflichen Standortbestimmung. Sie verlangt eine Auseinandersetzung mit Motiven, mit Befürchtungen und mit der Frage, welches berufliche Leben langfristig als passend und sinnvoll erlebt wird. [2]

Aus systemischer Sicht ist dabei bedeutsam, dass Entscheidungen nie losgelöst von Kontexten entstehen. Berufliche Übergänge werden beeinflusst durch organisationale Kulturen, familiale Erwartungen, biografische Erfahrungen, wirtschaftliche Rahmenbedingungen und soziale Bezüge, die Orientierung geben oder verunsichern können. Die Frage, ob jemand den Schritt in die Selbstständigkeit wagt, ist daher nicht allein eine Frage individueller Entschlossenheit, sondern Ergebnis komplexer Wechselwirkungen. Systemisches Denken löst die verbreitete Vorstellung ab, Entscheidungen seien lediglich Ausdruck stabiler Persönlichkeitseigenschaften. Stattdessen rückt es die Bedingungen in den Fokus, unter denen bestimmte Optionen denkbar, legitim oder handhabbar erscheinen. [3]

[2] Vgl. Rauen, 2021, S. 522–530; König/Volmer, 2019, S. 17–24.
[3] Vgl. Simon, 2020, S. 10–20.

2.2 Persönlichkeitsentwicklung im Prozess beruflicher Neuorientierung

Persönlichkeitsentwicklung ist kein punktuelles Ereignis, sondern ein fortlaufender Prozess der Selbstklärung, Selbstregulation und Erweiterung von Handlungsoptionen. Im Zusammenhang beruflicher Neuorientierung gewinnt sie besondere Bedeutung, weil berufliche Entscheidungen häufig an innere Entwicklungsaufgaben gekoppelt sind. Wer eine neue Rolle anstrebt, steht nicht nur vor der Frage fachlicher Möglichkeiten, sondern ebenso vor der Herausforderung, bestehende Selbstbilder zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Berufliche Neuorientierung beschreibt in diesem Zusammenhang häufig den Übergang von stärker fremdbestimmten zu bewusst gestalteten Formen der Lebensführung.[4]

Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Selbstwirksamkeit. Bandura versteht darunter die Überzeugung, auch anspruchsvolle Situationen aus eigener Kompetenz heraus bewältigen zu können. Diese Überzeugung beeinflusst, ob Menschen Herausforderungen aufsuchen, Schwierigkeiten standhalten und Rückschläge als bewältigbar interpretieren. Für den Gedanken an Selbstständigkeit ist Selbstwirksamkeit deshalb eine Schlüsseldimension. Nicht entscheidend ist allein, welche Fähigkeiten objektiv vorhanden sind, sondern ob eine Person sich zutraut, unter unsicheren Bedingungen wirksam zu handeln.[5]

Ebenso relevant sind Werte und Motive. Berufliche Neuorientierung wird häufig dann dringlich, wenn die gelebte berufliche Praxis nicht mehr mit zentralen persönlichen Überzeugungen übereinstimmt. Wer etwa Sinn, Beziehungsorientierung, Freiheit oder Wirksamkeit als leitende Werte erlebt, kann in stark standardisierten Strukturen an innere Grenzen stoßen. Persönlichkeitsentwicklung zeigt sich dann darin, diese Diskrepanzen wahrzunehmen, ernst zu nehmen und in eine reflektierte Entscheidungspraxis zu überführen. Dabei geht es nicht um Selbstoptimierung im instrumentellen Sinn, sondern um eine vertiefte Übereinstimmung zwischen innerer Ausrichtung und äußerem Handeln.[6]

Schließlich umfasst Persönlichkeitsentwicklung auch den Umgang mit Ambivalenz. Gerade im Übergang zwischen Anstellung und möglicher Selbstständigkeit koexistieren widersprüchliche Impulse: Sicherheitsbedürfnis und Freiheitswunsch, Loyalität gegenüber dem Bestehenden und Neugier auf Neues, Vorsicht und Gestaltungsdrang. Ein reifer Entwicklungsprozess zeichnet sich nicht dadurch aus, Ambivalenzen vorschnell aufzulösen, sondern dadurch, ihnen Reflexionsraum zu geben und tragfähige Entscheidungen unter Bedingungen begrenzter

[4] Vgl. Bandura, 1997, S. 2–12; Rauen, 2021, S. 522–530.
[5] Vgl. Bandura, 1997, S. 36–78.
[6] Vgl. Rauen, 2021, S. 525–533; König/Volmer, 2019, S. 78–92.

Gewissheit zu treffen. Hier wird deutlich, dass Persönlichkeitsentwicklung weniger in idealisierter Eindeutigkeit besteht als in der Fähigkeit, Komplexität innerlich zu organisieren. [7]

2.3 Systemische Perspektiven auf Identität, Rolle und Kontext

Systemisches Coaching beruht auf der Annahme, dass menschliches Erleben und Handeln nur im Zusammenhang mit sozialen Systemen verstehbar ist. Menschen handeln nicht im luftleeren Raum, sondern in organisationalen, familiären, kulturellen und professionellen Kontexten, die Wahrnehmungen strukturieren und Erwartungen erzeugen. Daraus folgt, dass auch Identität nicht als festes inneres Wesen aufgefasst wird, sondern als Ergebnis fortlaufender Selbst- und Fremdbeschreibungen. Wer sich beruflich neu orientiert, verhandelt deshalb nicht nur eine neue Tätigkeit, sondern zugleich eine veränderte Beschreibung der eigenen Person. [8]

Im Übergang vom Angestelltenverhältnis zu einer möglichen selbstständigen Tätigkeit tritt die Rollenfrage mit besonderer Schärfe hervor. Die Rolle des Angestellten ist in der Regel durch definierte Zuständigkeiten, Zugehörigkeit zu einer Organisation und relativ klare Erwartungsstrukturen geprägt. Die Rolle des selbstständig arbeitenden Coaches ist demgegenüber offener, muss stärker eigenständig ausgestaltet werden und ist zugleich in höherem Maß öffentlich zu verantworten. Sie verlangt nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch Positionierung, Grenzsetzung, Akquise, Selbstorganisation und die Fähigkeit, das eigene Angebot sprachlich wie konzeptionell zu vertreten. Die Entwicklung in Richtung Selbstständigkeit ist daher immer auch eine Rollenentwicklungsaufgabe.[9]

Ganzheitlich betrachtet ist es wenig hilfreich, innere Unsicherheiten vorschnell als persönliches Defizit zu deuten. Zögerlichkeit kann ebenso Ausdruck von Verantwortungsbewusstsein sein, Loyalität gegenüber dem bisherigen Arbeitskontext kann auf bedeutsame Bindungen verweisen, und Angst vor Sichtbarkeit kann auf frühere Erfahrungen mit Bewertung oder öffentlicher Unsicherheit zurückgehen. Systemisches Arbeiten fragt deshalb nicht primär, was an einer Person falsch ist, sondern in welchem Bedeutungszusammenhang bestimmte Muster sinnvoll geworden sind. Gerade diese Perspektive eröffnet Entwicklungsräume, weil sie Würdigung mit Veränderungsorientierung verbindet. [10]

Hinzu kommt der konstruktivistische Grundgedanke, dass Wirklichkeit nicht einfach objektiv gegeben ist, sondern durch Beobachtung, Sprache und Unterscheidungen mit hervorgebracht wird. Für Coachingprozesse bedeutet dies, dass nicht die eine richtige Entscheidung entdeckt

[7] Vgl. König/Volmer, 2019, S. 179–196; Rauen, 2021, S. 524–531.
[8] Vgl. Simon, 2020, S. 10–20; von Schlippe/Schweitzer, 2019, S. 29–38.
[9] Vgl. König/Volmer, 2019, S. 42–48.
[10] Vgl. von Schlippe/Schweitzer, 2019, S. 29–38; König/Volmer, 2019, S. 78–92.

werden muss. Vielmehr geht es darum, handlungsförderliche Beschreibungen zu entwickeln, die neue Wahlmöglichkeiten eröffnen. Eine Person, die sich bislang als „noch nicht bereit“ beschreibt, erlebt ihre Zukunft anders als jemand, der sich als „in Vorbereitung auf eine stimmige nächste berufliche Form“ versteht. Solche Unterschiede sind nicht bloß sprachliche Nuancen, sondern strukturieren Erleben und Handlungsmöglichkeiten.[11]

2.4 Zentrale Entwicklungsdimensionen auf dem Weg in eine mögliche Selbstständigkeit

Die Vorstellung, sich beruflich selbstständig zu positionieren, aktiviert eine Reihe von Entwicklungsdimensionen, die weit über fachliche Qualifikation hinausreichen. Besonders bedeutsam ist zunächst die Rollenklärung. Solange eine Person im Angestelltenverhältnis tätig ist, wird ein erheblicher Teil beruflicher Identität durch organisationale Strukturen mitgetragen: Aufgabenprofile, Hierarchien, Zugehörigkeiten und implizite Normen schaffen einen Rahmen, in dem Selbstbeschreibung relativ stabil erfolgen kann. Mit der Perspektive auf Selbstständigkeit verschiebt sich diese Ordnung. Die Frage lautet dann nicht mehr nur, welche Funktion innerhalb eines Systems übernommen wird, sondern wofür man mit dem eigenen Namen, der eigenen Haltung und dem eigenen Angebot stehen will. Diese Form der Positionierung verlangt eine präzise innere Klärung. Es reicht nicht aus, fachlich etwas anzubieten; notwendig ist eine tragfähige Verbindung zwischen professioneller Rolle, persönlichem Wertehorizont und kommunizierbarer Außenwirkung.[12]

Daran schließt die Frage der Selbstwirksamkeit an. Der Übergang in eine mögliche Selbstständigkeit konfrontiert mit Situationen, in denen keine institutionelle Absicherung mehr selbstverständlich verfügbar ist. Entscheidungen müssen eigenständig getroffen, Leistungen sichtbar gemacht, Angebote vertreten und Unsicherheiten ohne permanente externe Legitimation bearbeitet werden. Selbstwirksamkeit meint in diesem Zusammenhang nicht optimistischen Überschwang, sondern die begründete Überzeugung, auch unter offenen Bedingungen handlungsfähig zu bleiben. Sie entsteht nicht aus bloßen Appellen zur Zuversicht, sondern aus Erfahrungen gelingender Bewältigung, aus reflektiertem Kompetenzerleben und aus der Fähigkeit, Rückschläge nicht als globales Scheitern zu deuten. Gerade Menschen, die bisher in klar strukturierten beruflichen Kontexten gearbeitet haben, stehen daher häufig vor der Aufgabe, ihre eigene Wirksamkeit nicht mehr ausschließlich aus institutioneller Zugehörigkeit, sondern stärker aus persönlicher Kompetenz und professioneller Konsistenz abzuleiten.[13]

---

[11] Vgl. Simon, 2020, S. 10–20; von Schlippe/Schweitzer, 2019, S. 29–38.
[12] Vgl. König/Volmer, 2019, S. 42–48; Rauen, 2021, S. 524–531.
[13] Vgl. Bandura, 1997, S. 36–78.

Eine weitere Entwicklungsdimension betrifft die Klärung persönlicher Werte und Motive. Der Wunsch nach Selbstständigkeit ist nicht zwangsläufig Ausdruck klassischer unternehmerischer Ambition. Häufig steht dahinter vielmehr das Bedürfnis, berufliches Handeln stärker mit den eigenen Überzeugungen in Einklang zu bringen. Wer sich im Feld des Coachings bewegt, ist in besonderer Weise auf eine solche Stimmigkeit angewiesen, weil professionelle Wirksamkeit eng mit Präsenz, Haltung, Beziehungsfähigkeit und Glaubwürdigkeit verbunden ist. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten bleibt damit kein ergänzender Reflexionsschritt, sondern wird zu einer Voraussetzung professioneller Klarheit. Die Frage, warum jemand als Coach arbeiten möchte, lässt sich daher nicht tragfähig allein über Marktchancen beantworten. Sie verlangt eine präzise Auseinandersetzung mit Sinn, Verantwortung, Grenzen und dem Bild vom eigenen Beitrag im Leben anderer Menschen.[14]

Hinzu kommt der Umgang mit Unsicherheit. Berufliche Neuorientierung verläuft nur selten entlang eindeutiger Gewissheiten. Gerade aus einem Angestelltenverhältnis heraus wird Selbstständigkeit oft nicht als klarer Entschluss erlebt, sondern als offener Klärungsprozess, in dem Sicherheitserhalt und Veränderungswunsch gleichzeitig wirksam sind. Diese Gleichzeitigkeit ist nicht als Schwäche zu missverstehen. Sie verweist vielmehr auf die Notwendigkeit, widersprüchliche Bedürfnisse in eine reflektierte Entscheidungspraxis zu überführen. Entwicklungspsychologisch wie beraterisch relevant ist dabei die Fähigkeit, Unabgeschlossenheit nicht vorschnell zu schließen. Wer sich zu früh auf eine Richtung festlegt, um innere Spannung zu vermeiden, riskiert vorschnelle Lösungen. Wer hingegen Ambivalenzen differenziert betrachten kann, gewinnt Handlungsspielraum. In diesem Sinn ist Reife im Übergang zur möglichen Selbstständigkeit nicht mit maximaler Sicherheit gleichzusetzen, sondern mit der Fähigkeit, unter Unsicherheit orientiert zu handeln.[15]

Schließlich berührt der Weg in eine mögliche Selbstständigkeit die Entwicklung professioneller Identität. Wer systemisches Coaching nicht nur erlernt, sondern perspektivisch als berufliches Feld in Betracht zieht, muss die Spannung zwischen Ausbildung, Praxisbeginn und öffentlicher Positionierung bearbeiten. Dabei entstehen häufig Fragen nach Legitimation, Erfahrungstiefe und Sichtbarkeit: Wann bin ich fachlich ausreichend fundiert? Wie spreche ich über mein Angebot, ohne mich größer oder kleiner zu machen, als ich bin? Wie kann ich meine bisherige Berufsbiografie integrieren, anstatt sie zugunsten einer neuen Rolle abzuspalten? Gerade hier zeigt sich, dass Persönlichkeitsentwicklung nicht in einer Neuerfindung des Selbst besteht,

[14] Vgl. Rauen, 2021, S. 527–533; König/Volmer, 2019, S. 78–92.
[15] Vgl. König/Volmer, 2019, S. 179–196; Rauen, 2021, S. 524–531.

sondern in einer differenzierten Integration bisheriger Erfahrungen in eine neue berufliche Form. Die eigene Geschichte wird nicht überwunden, sondern neu lesbar gemacht.[16]

2.5 Der Beitrag systemischen Coachings zur beruflichen Neuorientierung

Systemisches Coaching kann in Prozessen beruflicher Neuorientierung einen spezifischen Beitrag leisten, weil es nicht bei vordergründigen Entscheidungsfragen stehen bleibt. Im Zentrum steht nicht allein die Frage, ob Selbstständigkeit sinnvoll ist, sondern unter welchen Bedingungen sie für eine bestimmte Person in ihrer jeweiligen Lebens- und Berufssituation stimmig und tragfähig werden könnte. Dadurch verschiebt sich der Blick von linearen Lösungslogiken hin zu einer differenzierten Betrachtung von Wechselwirkungen. Anliegen, Zweifel, Loyalitäten, Ängste, Ressourcen und Zukunftsentwürfe werden nicht isoliert behandelt, sondern in ihrem Zusammenhang erschlossen. Gerade darin liegt eine besondere Stärke systemischen Arbeitens in Übergangsphasen.

Ein zentraler Ausgangspunkt ist die Auftrags- und Anliegenklärung. Gerade in Phasen beruflicher Neuorientierung formulieren Klientinnen und Klienten ihr Anliegen häufig zunächst unscharf: Sie spüren Unzufriedenheit, erleben innere Unruhe oder denken wiederkehrend über Alternativen nach, ohne daraus bereits eine klare Fragestellung ableiten zu können. Systemisches Coaching setzt hier nicht mit vorschnellen Ratschlägen an, sondern mit Klärung. Es arbeitet heraus, worin das eigentliche Thema liegt: Geht es um eine konkrete Entscheidung, um die Entwicklung einer neuen Rolle, um die Bearbeitung von Selbstzweifeln, um Konflikte im bestehenden Berufskontext oder um die Suche nach größerer Passung zwischen Person und beruflicher Form? Diese Präzisierung ist keineswegs bloß vorbereitend, sondern bereits Teil der Intervention, weil sie Unterschiede deutlicher macht und damit Handlungsfähigkeit erhöht.[17]

Darüber hinaus stärkt systemisches Coaching die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Im Nachdenken über Selbstständigkeit dominieren häufig enge Problemtrancen: die Fixierung auf Scheiternszenarien, das Erleben mangelnder Legitimation oder die Vorstellung, sich zwischen ausschließlich richtigen und falschen Optionen entscheiden zu müssen. Systemische und hypnosystemische Ansätze unterbrechen solche Verengungen, indem sie alternative Beschreibungen, Ausnahmen, bereits vorhandene Kompetenzen und bislang übersehene Möglichkeitsräume sichtbar machen. Statt Defizite zu zentrieren, fragen sie nach Ressourcen, nach gelingenden Erfahrungen, nach unterstützenden Kontexten und nach Formen des inneren wie äußeren Rückhalts. Das ist nicht mit positivistischem Denken zu verwechseln;

[16] Vgl. König/Volmer, 2019, S. 42–48; S. 233–248; Rauen, 2021, S. 524–531.
[17] Vgl. König/Volmer, 2019, S. 42–48; Rauen, 2021, S. 524–531.

vielmehr geht es darum, die Wirklichkeitskonstruktion so zu erweitern, dass handlungsförderliche Unterschiede wieder wahrnehmbar werden.[18]

Methodisch können dabei unterschiedliche Formate hilfreich sein: zirkuläre Fragen zur Wahrnehmung relevanter Bezugssysteme, Skalierungen zur Einschätzung von Bereitschaft und Zuversicht, Arbeit an Zukunftsbildern, Ressourcenanalysen, Tetralemma-nahe Entscheidungsreflexionen oder die Auseinandersetzung mit widersprüchlichen Loyalitäten. Entscheidend ist jedoch weniger die Methode als solche als ihre Einbettung in eine professionelle Haltung. Systemisches Coaching wirkt dort besonders tragfähig, wo es Würdigung und Irritation verbindet: Es anerkennt die bisherige Lebens- und Berufslogik einer Person und eröffnet zugleich neue Unterscheidungen, die Entwicklung ermöglichen. In Prozessen beruflicher Neuorientierung ist diese Verbindung besonders bedeutsam, weil Veränderung nur dann tragfähig wird, wenn sie nicht gegen die Person, sondern aus ihrer reflektierten inneren Bewegung heraus geschieht.[19]

Für Personen, die sich in einer Ausbildung zum systemischen Coach befinden und zugleich in einem Angestelltenverhältnis stehen, besitzt diese Form der Begleitung eine doppelte Relevanz. Zum einen unterstützt sie die eigene Reflexion über berufliche Zukunftsoptionen. Zum anderen wird durch die Selbsterfahrung im Coaching ein professionelles Verständnis dafür entwickelt, wie Entwicklungsprozesse bei anderen Menschen begleitet werden können. Die eigene Neuorientierung wird damit nicht zum rein privaten Thema, sondern zu einem Lernfeld professioneller Identitätsbildung. Wer die Spannung zwischen Sicherheit, Ambivalenz, Hoffnung, Begrenzung und wachsender Selbstbestimmung am eigenen Erleben reflektiert, gewinnt nicht nur persönliche Klarheit, sondern auch eine vertiefte Sensibilität für die Prozesslogik von Coaching selbst.[20]

[18] Vgl. von Schlippe/Schweitzer, 2019, S. 36–40; Schmidt, 2018, S. 29–68.
[19] Vgl. König/Volmer, 2019, S. 17–29; S. 42–48; von Schlippe/Schweitzer, 2019, S. 94–109; Sparrer/Varga von Kibéd, 2017, S. 33–89.
[20] Vgl. König/Volmer, 2019, S. 17–29; S. 233–248; Rauen, 2021, S. 524–531.

2.6 Praxistransfer: Meine persönliche Entwicklung während der Coachingausbildung

Während meiner Ausbildung zum systemischen Coach hat sich mein Blick auf meine berufliche Situation spürbar verändert. Zu Beginn stand für mich vor allem der Wunsch im Vordergrund, mich fachlich weiterzuentwickeln und neue Kompetenzen zu erwerben. Im Verlauf der Ausbildung wurde mir jedoch zunehmend deutlich, dass dieser Prozess weit über das Erlernen von Methoden hinausgeht. Er hat mich dazu veranlasst, mein berufliches Selbstverständnis, meine bisherigen Entscheidungen und meine Vorstellungen von beruflicher Zukunft grundsätzlicher zu hinterfragen.

Besonders prägend war für mich die Erkenntnis, dass berufliche Entwicklung nicht nur von äußeren Möglichkeiten abhängt, sondern in hohem Maß mit innerer Klarheit verbunden ist. Durch die Ausbildung habe ich begonnen, mich bewusster mit Fragen auseinanderzusetzen, die zuvor eher im Hintergrund standen: Was gibt mir in meiner beruflichen Tätigkeit wirklich Sinn? Welche Form von Verantwortung möchte ich übernehmen? Welche Rolle entspricht mir, und an welchen Stellen orientiere ich mich noch zu stark an Sicherheit, Erwartungen oder bestehenden Strukturen? In diesem Zusammenhang ist mir auch deutlicher geworden, dass der Gedanke an Selbstständigkeit für mich nicht nur eine berufliche Option, sondern zugleich ein persönliches Entwicklungsthema ist.

In der Ausbildung habe ich außerdem erlebt, dass Ambivalenz kein Zeichen von Unsicherheit im negativen Sinn sein muss. Vielmehr wurde mir bewusst, dass gerade zwischen dem bestehenden Angestelltenverhältnis und dem Wunsch nach mehr Eigenständigkeit ein Spannungsraum entsteht, in dem wichtige Klärungsprozesse stattfinden. Ich habe gelernt, dieses Spannungsfeld nicht vorschnell auflösen zu müssen. Statt möglichst schnell zu einer eindeutigen Entscheidung zu gelangen, ist es für mich bedeutsamer geworden, die damit verbundenen Fragen ernst zu nehmen und schrittweise mehr Klarheit zu gewinnen.

Rückblickend verstehe ich die Coachingausbildung daher nicht nur als berufliche Qualifizierung, sondern auch als einen Prozess persönlicher Reifung. Sie hat mir geholfen, mich selbst differenzierter wahrzunehmen, eigene Muster bewusster zu erkennen und meine berufliche Zukunft nicht ausschließlich unter dem Aspekt von Sicherheit oder Machbarkeit zu betrachten. Der wichtigste Ertrag dieser Zeit liegt für mich darin, dass ich meinen weiteren Weg heute reflektierter, eigenständiger und mit größerer innerer Stimmigkeit betrachte als zu Beginn der Ausbildung.

3. Fazit

Die Arbeit hat gezeigt, dass Selbstständigkeit im Zusammenhang beruflicher Neuorientierung nicht auf eine Veränderung der beruflichen Form reduziert werden kann. Sie beginnt auf der Ebene innerer Klärungsprozesse: in der Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbstbild, mit Werten, Rollenverständnissen, Ambivalenzen und mit der Frage, wie Handlungsfähigkeit unter Bedingungen von Unsicherheit entsteht. Gerade für Menschen, die sich aus einem Angestelltenverhältnis heraus mit neuen beruflichen Perspektiven befassen, wird deutlich, dass äußere Schritte nur dann tragfähig werden, wenn sie von innerer Stimmigkeit getragen sind.

Eine systemische Perspektive erweist sich für diese Fragestellung als besonders geeignet, weil sie Persönlichkeit nicht isoliert betrachtet, sondern im Zusammenspiel mit Kontexten, Beziehungen und Deutungsmustern. Sie macht verständlich, weshalb der Wunsch nach Selbstständigkeit nicht nur von individuellen Fähigkeiten, sondern ebenso von organisationalen Erfahrungen, biografischen Erfahrungen, sozialen Erwartungen und verfügbaren Resonanzräumen beeinflusst wird. Zugleich eröffnet sie einen Zugang, der Unsicherheit, Zögern oder Ambivalenz nicht vorschnell defizitär deutet, sondern als sinnvolle Bestandteile eines komplexen Entwicklungsprozesses würdigt.[21]

Für das systemische Coaching folgt daraus ein klarer Auftrag: Es bietet keinen festgelegten Fahrplan in Richtung Selbstständigkeit, sondern einen Reflexionsraum, in dem berufliche Neuorientierung differenziert bearbeitet werden kann. Seine Stärke liegt in der Verbindung von Aufmerksamkeit für Kontexte, Ressourcenorientierung, Perspektivwechsel und professioneller Prozessbegleitung. Gerade für Personen, die sich in einer Coachingausbildung befinden und zugleich im Angestelltenverhältnis stehen, kann dieser Zugang eine doppelte Wirkung entfalten: Er unterstützt die eigene Klärung und vertieft zugleich das Verständnis dafür, wie Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse bei anderen Menschen begleitet werden können.[22]

Abschließend lässt sich festhalten, dass der Weg in eine mögliche Selbstständigkeit weder mit einer schnellen Entscheidung noch mit einem idealisierten Bild von Freiheit beginnt. Er beginnt dort, wo Menschen ihre innere Bewegung ernst nehmen, ihre biografischen und beruflichen Erfahrungen neu einordnen und sich zunehmend als Gestalter ihres beruflichen Lebens verstehen. In diesem Sinn bestätigt sich die leitende Annahme dieser Arbeit: Selbstständigkeit beginnt im Inneren.

[21] Vgl. Simon, 2020, S. 10–20; von Schlippe/Schweitzer, 2019, S. 29–38.
[22] Vgl. König/Volmer, 2019, S. 17–29; S. 42–48; Rauen, 2021, S. 524–531.

4. Literaturverzeichnis

Bandura, Albert. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman, 1997.

König, Eckard; Volmer, Gerda. *Handbuch Systemisches Coaching: Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer*. 3. Aufl. Weinheim: Beltz, 2019.

Rauen, Christopher (Hrsg.). *Handbuch Coaching*. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Göttingen: Hogrefe, 2021.

Simon, Fritz B. *Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus*. 9. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer, 2020.

Sparrer, Insa; Varga von Kibéd, Matthias. *Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen*. 8. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer, 2017.

von Schlippe, Arist; Schweitzer, Jochen. *Systemische Interventionen*. 4. Aufl. Stuttgart: UTB, 2019.